

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลสกลนคร

เทวารัตน์ แพงคำดี พย.บ.*

สมปรารถนา ดาผา ปร.ด.**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบพหุภาคี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสกลนคร จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00, 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ และตรวจสอบค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.91 และ 0.98 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.13$, S.D. = 0.41) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ($P > 0.05$) 3) ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.54$, $r = 0.52$, $r = 0.57$, $r = 0.63$ ตามลำดับ, $p < 0.001$) ต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร และ 4) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 46.0 ($R^2 = 0.46$, $p < 0.001$)

คำสำคัญ: องค์กรสมรรถนะสูง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร การมีส่วนร่วม สภาพแวดล้อมการทำงาน

* นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
E-mail: tewarat.p@kkumail.com

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้จัดทำบทความต้นฉบับ

E-mail: Somdapa@kku.ac.th

รับบทความ: 14 มิถุนายน 2569 แก้ไขบทความ: 17 มิถุนายน 2569 รับผิดชอบบทความ: 25 สิงหาคม 2569

Factors Influencing High Performance Organization as Perceived by Registered Nurses at Sakon Nakhon Hospital

Tewarat Pangkumdee B.N.S.*

Somprathana Dapha Ph.D.**

Abstract

This research is a descriptive and predictive study to investigate factors that can collectively predict the perception of a high performing organization among professional nurses at Sakon Nakhon Hospital. The sample consisted of 168 professional nurses at Sakon Nakhon Hospital. The research instrument was a questionnaire divided into three parts: 1) a questionnaire on personal factors, 2) a questionnaire on selected factors influencing the perception of a high performing organization, and 3) a questionnaire on the perception of a high performing organization. Content validity was checked by five experts, yielding content validity coefficients of 1.00, 0.94, and 0.97, respectively. Reliability was checked using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.91 and 0.98, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) the overall perception of high performance organization among registered nurses at Sakon Nakhon Hospital was at a high level ($\chi^2 = 4.13$, S.D. = 0.41). 2) Personal factors had no relationship with being a high-performing organization ($P > 0.05$). 3) Selected factors, namely work environment, organizational support, adaptive organizational culture, and participation, had a moderate positive correlation ($r = 0.54$, $r = 0.52$, $r = 0.57$, $r = 0.63$, respectively, $p < 0.001$) with being a high-performing organization as perceived by professional nurses at Sakon Nakhon Hospital. 4) Participation and work environment factors together could predict 46.0% of the variance in being a high performing organization as perceived by professional nurses at Sakon Nakhon Hospital ($R^2 = 0.46$, $p < 0.001$).

Keywords: High performing organization, Professional nurses, Sakon Nakhon Hospital, Participation, Work environment

* Master of Nursing Student, Nursing Administration Program, Faculty of Nursing, Khon Kaen University
E-mail: tewarat.p@kkumail.com

** Corresponding author, Associate Professor Faculty of Nursing, Khon Kaen University
Email: Somdapa@kku.ac.th

Received: June 14, 2026, Revised: June 7, 2026, Accepted: August 25, 2026

บทนำ

การพัฒนาาระบบสุขภาพในโลกยุคปัจจุบัน องค์การอนามัยโลก¹ ได้กล่าวถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการสร้างระบบสุขภาพที่มีสมรรถนะสูง สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่ซับซ้อนของประชากรโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในมิติของคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ความปลอดภัย ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และประสิทธิภาพการดำเนินงาน² ในประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายให้การพัฒนาโรงพยาบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เป็นทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพ โดยบูรณาการเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA)³ และเกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) เข้ากับมาตรฐานการพยาบาล ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญ 7 หมวด ตั้งแต่การนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ จนถึงผลลัพธ์การดำเนินการ⁴ โดยมุ่งให้องค์กรสุขภาพมีระบบบริหารจัดการที่ดี การพัฒนาโรงพยาบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ช่วยให้สามารถยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยและส่งผลให้โรงพยาบาลสามารถพัฒนาคุณภาพบริการได้อย่างต่อเนื่อง

การขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อความสามารถในการรับรู้ การตัดสินใจ และการปรับตัวต่อการทำงาน⁵ สำหรับปัจจัยคัดสรร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถือเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการใช้ศักยภาพของบุคลากร หากสภาพแวดล้อมไม่สมดุล ย่อมส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถแสดงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่⁶ ด้านการสนับสนุนจากองค์กรสร้างความรู้สึกรับรู้ที่มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำมาซึ่งแรงจูงใจและ

ความมุ่งมั่นของบุคลากรในการพัฒนางานได้อย่างยั่งยืน⁷ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่แสดงถึงความยืดหยุ่น คล่องตัว พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม และขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่สมรรถนะสูง⁸ ด้านการมีส่วนร่วม แสดงถึงความไว้วางใจ ความผูกพัน การมีเป้าหมายร่วมกันของบุคลากรในองค์กร และความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและมีเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดพลังในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และการพัฒนาคุณภาพงาน⁹

โรงพยาบาลสกลนครในฐานะโรงพยาบาลศูนย์ระดับ A ที่รองรับการส่งต่อจากเครือข่ายจังหวัดและเขตสุขภาพที่ 8 มีผลการประเมินคุณภาพทางการพยาบาลโดยกองการพยาบาลในปี พ.ศ. 2568 อยู่ในระดับ NQA Award แต่เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกกลับพบช่องว่างสำคัญในทุกหมวด พบว่าการนำองค์กร วิสัยทัศน์และการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรยังไม่สามารถแปลงสู่ความเข้าใจร่วม และพฤติกรรม การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ การสื่อสารยังเป็นลักษณะทางเดียวและขาดกลไกย้อนกลับที่เป็นระบบ การแบ่งกลุ่มผู้รับบริการยังไม่ครอบคลุมความหลากหลายทางวัฒนธรรมและกลุ่มเปราะบาง ระบบสารสนเทศที่มีอยู่ยังขาดการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูลให้เป็นสารสนเทศที่นำไปใช้ได้ทันที อีกทั้งระบบติดตามผลลัพธ์ที่ยังรายงานข้อมูลเชิงสถิติขาดกระบวนการวิเคราะห์ประเด็นสาเหตุที่จะนำไปใช้เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำ¹⁰ สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงของโรงพยาบาลสกลนครยังต้องการการบูรณาการระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แม้แนวคิดองค์กรสมรรถนะสูงจะมีความรู้ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรเอกชน ทั้งในบริบทเรือนจำ กรมแพทยทหารบก กรมการปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานีตำรวจ และองค์กรภาคเอกชน^{11,12,13,14,15,16} แต่งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ยังคงมุ่งศึกษาในมุมมองของผู้บริหาร หรือดำเนินการในองค์กรที่มีบริบทด้านโครงสร้างทรัพยากร วัฒนธรรมท้องถิ่น และวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างจากโรงพยาบาลสกลนคร^{17,18,19,20} การศึกษาในบริบทของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการยังมีน้อย และขาดการศึกษาในระดับโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิที่มี

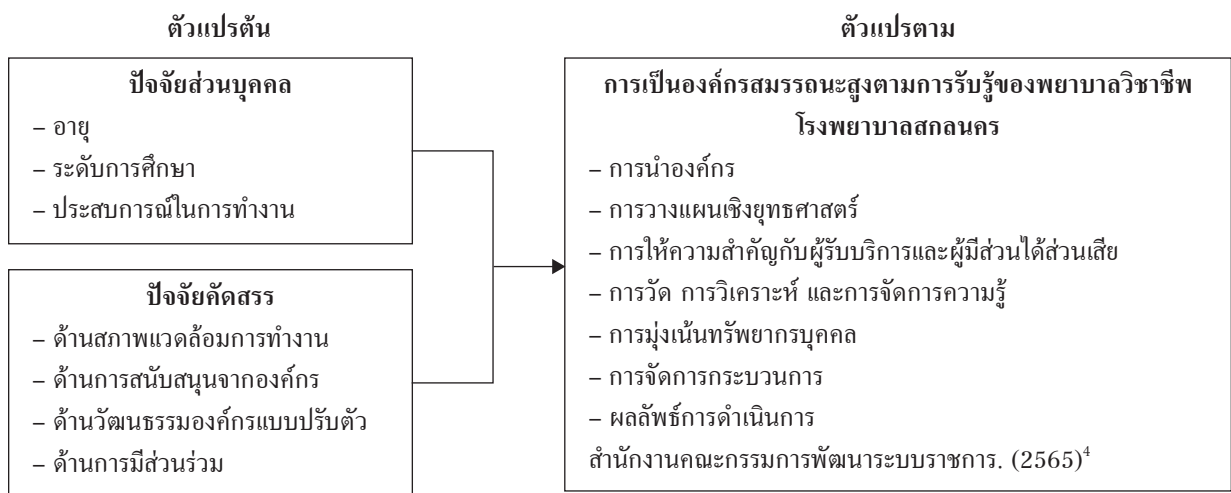
ภารกิจบริการซับซ้อนภายใต้ข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้างและทรัพยากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร เพื่อการเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผนพัฒนาองค์กร และการขับเคลื่อนคุณภาพบริการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนารอบแนวคิดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตามแนวคิดของ Smith et al⁵ และปัจจัยคัดสรร ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ใช้แนวคิดของ Mckim⁶ ประกอบด้วย (1) ด้านทางกายภาพ (2) ด้านทางสังคม และ (3) ด้านทางจิตใจ 2) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ใช้แนวคิดของ Eisen-

berger et al⁷ ประกอบด้วย (1) ด้านการปฏิบัติงาน (2) ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน (3) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กร และ (4) ด้านความเป็นอยู่ที่ดีและสวัสดิการ 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ใช้แนวคิดของ Daft⁸ ประกอบด้วย (1) ด้านการให้อำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (2) ด้านการสร้างนวัตกรรมและการริเริ่ม (3) ด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงภายใน และ (4) การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก และ 4) ด้านการมีส่วนร่วม ใช้แนวคิดของ Swansburg R C & Swansburg R J⁹ ประกอบด้วย (1) ด้านการไว้วางใจ (2) ด้านความยึดมั่นผูกพัน (3) ด้านการตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ร่วมกัน และ (4) ด้านความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังแผนภาพที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบพยากรณ์ (Predictive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร

ข้อพิจารณาทางจริยธรรม

งานวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ลงวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2569 รหัสโครงการ HE682252 และผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสกลนคร เลขที่ HREC SKNH No.003/2569 และได้รับการตอบรับอนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสกลนคร ลงวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2569 (เลขที่ อว 660301.501.3.1/495) โดยกลุ่ม

ตัวอย่างที่เข้าร่วมวิจัยได้รับการชี้แจงสิทธิการร่วมโดยสมัครใจ และสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลในภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ไม่นับรวมพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งผู้บริหารทางโรงพยาบาลทุกระดับ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ในโรงพยาบาลสกลนคร รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 873 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลสกลนครที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎเกณฑ์อย่างง่าย (Rule of thumb) ของ Schumacker & Lomax²¹ และ Hair et al²² โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 10–20 คนต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัวแปร ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อ 1 ตัวแปร ในการวิจัยนี้ศึกษาตัวแปรต้น 7 ตัวแปร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 140 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อทดแทนกลุ่มตัวอย่างที่อาจไม่ได้รับคืน²³ จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 168 คน นำรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การคัดเลือก เรียงตามตัวอักษรในโรงพยาบาล มาทำบัญชีรายชื่อ (Sample frame) สุ่มพยาบาลวิชาชีพภายในแต่ละกลุ่มงาน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามจำนวนที่คำนวณสัดส่วนไว้ เพื่อให้พยาบาลทุกคนในกลุ่มประชากรมีโอกาสถูกเลือกอย่างเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล⁵ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งหมด 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรร ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน⁶ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร⁷ ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว⁸ ด้านการมีส่วนร่วม⁹ รวมทั้งหมด 40 ข้อ โดยข้อคำถามเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ การแปลผลคะแนนตาม

เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด²⁴ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง ปัจจัยคัดสรรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์ใช้จากแบบสอบถามของ ปรีธิตา ไตรยะวงศ์¹⁷ ประกอบด้วย 7 หมวด ได้แก่ 1) หมวด 1 การนำองค์กร 2) หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) หมวด 6 การจัดการกระบวนการ 7) หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ รวมทั้งหมด 42 ข้อ โดยข้อคำถามเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ การแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด²⁴ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับน้อย และคะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายถึง การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ทั้ง 3 ส่วน เท่ากับ 1.00, 0.94 และ 0.97 ตามลำดับ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.91 และ 0.98 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น และโรงพยาบาลสกลนคร และได้รับอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้เข้าชี้แจงข้อมูลการวิจัยต่อผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสกลนคร และดำเนินการแจก

แบบสอบถาม ภายใน 2 สัปดาห์ โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7-21 มีนาคม พ.ศ. 2569 ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 168 ฉบับ (ร้อยละ 100)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และ 3) วิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ (Assumptions) พบว่า ตรงตามเงื่อนไขทุกประการ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 168 คน พบว่า มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.02 ปี (S.D. = 8.48) อายุต่ำสุด 24

ปี และอายุสูงสุด 58 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี มีมากที่สุด (ร้อยละ 40.51) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 99.40) โดยมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 12.30 ปี (S.D. = 8.47) อยู่ในช่วง 1-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 52.98)

2. ผลของระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.13$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายหมวด พบว่า หมวดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($X^2 = 4.25$, S.D. = 0.46) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ($X^2 = 4.16$, S.D. = 0.49) หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($X^2 = 4.14$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ ทุกหมวดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก หมวดที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หมวด 6 การจัดการกระบวนการ ($X^2 = 4.08$, S.D. = 0.56) แต่ยังคงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร จำแนกตามรายหมวด (n = 168)

การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร	X^2	S.D.	ระดับ
หมวด 1 การนำองค์กร	4.09	0.54	มาก
หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	4.13	0.55	มาก
หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.14	0.52	มาก
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	4.25	0.46	มากที่สุด
หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.09	0.50	มาก
หมวด 6 การจัดการกระบวนการ	4.08	0.56	มาก
หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ	4.16	0.49	มาก
ภาพรวม	4.13	0.41	มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความ

สัมพันธ์ต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร (n = 168)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. อายุ (ปี)	-0.065	0.406	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	0.123	0.111	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	-0.086	0.268	ไม่มีความสัมพันธ์

* กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสกลนคร พบว่า ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ด้านการมีส่วนร่วม (r = 0.63) ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว (r = 0.57) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (r = 0.54) และด้านการสนับสนุนจากองค์กร (r = 0.52) ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร (n = 168)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.54	< 0.001***	ปานกลาง
2. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	0.52	< 0.001***	ปานกลาง
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	0.57	< 0.001***	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วม	0.63	< 0.001***	ปานกลาง

*** กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสกลนคร พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลสกลนครได้ร้อยละ 46.0 ($R^2 = 0.46$) โดยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.48$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\beta = 0.28$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. error	beta (β)	t	p-value
1. ด้านการมีส่วนร่วม	0.41	0.06	0.48	7.12	< 0.001***
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	0.26	0.06	0.28	4.20	< 0.001***

Constant = 1.99, R = 0.68, $R^2 = 0.46$, Adjusted $R^2 = 0.45$, F-change = 17.61 (Sig. < 0.001)

***กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิจารณ์และสรุปผล

1. จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โรงพยาบาลสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.13$, S.D. = 0.41) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายหมวด โดยเรียงตามระดับค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($X^2 = 4.25$,

S.D. = 0.46) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสกลนครมีจุดแข็งด้านการบริหารจัดการความรู้และการเรียนรู้องค์กร โดยได้ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ผ่านกลไกที่หลากหลาย ได้แก่ การทบทวน C3THER การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Morning Talk การสรุปบทเรียนจากกิจกรรมทบทวนคุณภาพ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถแปลงประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเป็นองค์ความรู้ที่ใช้ได้จริง อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Nonaka and Takeuchi²⁵ ที่ระบุว่าองค์กรสมรรถนะสูงต้องสามารถสร้างและแลกเปลี่ยนทั้งความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) ได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge²⁶ ที่พบว่าบุคลากรทุกระดับต้องมีโอกาสนำประสบการณ์มาพัฒนาองค์ความรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานของการก้าวสู่องค์กรสมรรถนะสูง

2) หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.16$, S.D. = 0.49) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสกลนครมีวัฒนธรรมการประเมินผลและการนำผลการประเมินมาพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน PMQA เป็นเครื่องมือหลักในการวัด วิเคราะห์ และเทียบเคียงผลการดำเนินงานกับองค์กรในระดับเดียวกัน กระบวนการดังกล่าวสร้างวงจรการพัฒนาที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้องค์กรสามารถระบุช่องว่างของสมรรถนะและปรับทิศทาง การพัฒนาได้อย่างแม่นยำ สอดคล้องกับการศึกษาของสิริมาพร นาสพัฒน์ และคณะ²⁷ ที่พบว่า การดำเนินงานตามเกณฑ์ PMQA ช่วยยกระดับการบริหารจัดการขององค์กรอย่างเป็นระบบ ผ่านการประเมินผลก่อนและหลังการพัฒนา การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรเห็นความก้าวหน้าในแต่ละหมวดได้อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับการศึกษาของวิรัช พัทธ คำสุข และคณะ²⁸ ที่พบว่า ผลลัพธ์การดำเนินการของโรงพยาบาลไม่ได้เกิดจากการวัดผลเฉพาะปลายทาง หากแต่สัมพันธ์กับสมรรถนะองค์กรโดยรวม ทั้งด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม และการจัดการกระบวนการคุณภาพอย่างเป็นระบบ

3) หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.14$, S.D. = 0.52) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสกลนครยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคุณภาพ โดยจัดให้มีช่องทางรับฟังเสียงของผู้รับบริการที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่าย พร้อมนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาบริการอย่างเป็นระบบ กระบวนการเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของคุชณีย์ ยศทอง²⁰ พบว่า ปัจจัยด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรพยาบาลสู่ความเป็นเลิศ โดยองค์กรพยาบาลที่มีสมรรถนะสูงต้องมีระบบการรับฟังและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการดูแลและความพึงพอใจของผู้รับบริการในภาพรวม

4) หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.13$, S.D. = 0.55) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสกลนครให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลสารสนเทศมาสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ ทั้งการจัดทำฐานข้อมูล Dashboard การติดตามตัวชี้วัดสำคัญ และการคาดการณ์แนวโน้มการดำเนินงาน ผู้บริหารสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและทันเหตุการณ์สำหรับการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ขององค์กรสู่การปฏิบัติจริงในระดับหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kaplan and Norton²⁹ ที่พบว่าองค์กรที่มีผลการดำเนินงานสูงต้องสามารถแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด การจัดสรรทรัพยากร และการติดตามผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับการศึกษาของปริณดา ไตรยะวงศ์ และสมปรารถนา ดาผา¹⁷ ที่พบว่า การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีกระบวนการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในกระบวนการวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์ ให้มีการวางแผนครอบคลุมและสอดคล้องกับความเป็นจริงของ

การปฏิบัติงานในทุกระดับอย่างแท้จริง

5) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.09$, S.D. = 0.50) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสกลนครให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการสรรหา การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของพยาบาล การให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสร้างสรรค์ การจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ และการสร้างวัฒนธรรมการสอนงานในการปฏิบัติการพยาบาลทางคลินิก ตลอดจนการสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพ รวมถึงสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณิษา มัคมะยม³⁰ พบว่า แนวทางการพัฒนาพยาบาลให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ประกอบด้วย 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กร ด้านการบริหารบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการกำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ และเส้นทางความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพให้ชัดเจน เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาความสามารถของพยาบาลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหาร ไปจนถึงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

6) หมวด 1 การนำองค์กร อยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.09$, S.D. = 0.54) อภิปรายได้ว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลสกลนครมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ “Smart People and Innovative Hospital” สู่อำนาจปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงทิศทางองค์กรเข้ากับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายระบบสาธารณสุขของเขตสุขภาพที่ 8 ได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารทุกระดับมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์สู่แผนปฏิบัติการที่ชัดเจนและวัดผลได้ในทุกหน่วยงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจนและมุ่งปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของทัศนีย์ แดขุนทด และคณะ³¹ ที่พบว่า ผู้นำที่สามารถสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพ ความร่วมมือ และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้บุคลากรพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีมาตรฐาน มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของ

บุคลากรในองค์กรสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับ Taylor et al.³² ที่พบว่า ความมุ่งมั่นของผู้นำระดับสูงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จในการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และสอดคล้องกับดุษณีย์ ยศทอง²⁰ ที่พบว่า การนำองค์กรที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการที่ผู้บริหารชี้แนะและสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึง ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณภาพในทุกระดับ

7) หมวด 6 การจัดการกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ยังคงอยู่ในระดับมาก ($X^2 = 4.08$, S.D. = 0.56) อภิปรายได้ว่า โรงพยาบาลสกลนครให้ความสำคัญกับการจัดการกระบวนการในองค์กรสุขภาพที่มีความซับซ้อนสูง ได้มีพัฒนากระบวนการทำงานโดยมุ่งลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมมาเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง และพยาบาลวิชาชีพรับรู้ระบบการตรวจสอบกระบวนการความเสี่ยงสูงด้านการเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง บ่งชี้ว่าโรงพยาบาลมีความโปร่งใสในการสื่อสารระบบกำกับดูแลความเสี่ยงองค์กรให้บุคลากรทุกระดับได้รับรู้และมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับการศึกษาของสิริมาพร นาสพัฒน์ และคณะ²⁷ พบว่า ก่อนการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ได้คะแนนด้านกระบวนการทำงาน 2.8 คะแนน ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติการ 2.6 คะแนน ภาพรวม 2.7 คะแนน และภายหลังการดำเนินกิจกรรมพัฒนาตามเกณฑ์ PMQA คะแนนเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยด้านกระบวนการทำงานเพิ่มเป็น 4.4 คะแนน ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติการเพิ่มเป็น 4.2 คะแนน และภาพรวมเพิ่มเป็น 4.3 คะแนน ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนากระบวนการปฏิบัติการ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ผู้บริหารกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญอย่างชัดเจน 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับตั้งแต่การให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมวิเคราะห์ และการบูรณาการงานข้ามกลุ่มงาน และ 3) การติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เมื่อองค์กรมีการวางระบบการดำเนินงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการบูรณาการงานระหว่างกลุ่มงาน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง จะทำให้กระบวนการปฏิบัติงานมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

2. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสกลนคร ผลการวิเคราะห์หาค่าโดยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 46.0 ($R^2 = 0.46$) สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) ด้านการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสกลนคร ได้มากที่สุด ($\beta = 0.48$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการที่โรงพยาบาลสกลนคร ซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำเพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย การที่ผู้บริหารมอบความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กรในหลายมิติ ได้แก่ การไว้วางใจ ความยึดมั่นผูกพัน การตั้งเป้าหมายร่วมกัน และความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในงาน ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ทรงพลัง กลไกเหล่านี้ทำให้นักกลางทุ่มเทปฏิบัติงานเกินกว่าบทบาทที่ได้รับมอบหมาย อันส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบริการและการขับเคลื่อนโรงพยาบาลสกลนครสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับการศึกษาของปริญดา ไตรยะวงศ์ และสมปรารถนา ดาผา¹⁷ ที่พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในสามตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการพยาบาลได้ร้อยละ 63.30 และสอดคล้องกับการศึกษาของพริภา ธนาธรรมนันท์³³ ที่พบว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นด้านการมีส่วนร่วม จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงในบริบทโรงพยาบาล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกระดับของโรงพยาบาลสกลนครจะเป็นยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของ

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสกลนคร เป็นอันดับสอง ($\beta = 0.28$) สะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลสกลนครได้พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานในมิติทางกายภาพที่ได้มาตรฐานความปลอดภัย มิติทางสังคมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและความไว้วางใจระหว่างบุคลากร รวมถึงมิติทางจิตใจที่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในคุณค่าของตน อย่างไรก็ตาม มิติทางจิตใจที่ได้รับคะแนนต่ำสุดในหมวดนี้บ่งชี้ว่าโรงพยาบาลยังมีโอกาสพัฒนาบรรยากาศองค์กรที่เสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและแรงจูงใจภายในของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่และเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงอย่างแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของอนินธิดา ชำนาญ และสมปรารถนา ดาผา¹⁸ ที่พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ความสามารถของผู้นำในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวของวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของเดชา จันทรศิริ³⁴ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความรู้สึก และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม และสอดคล้องกับการศึกษาของนิสากร พละสาร¹⁹ ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ถึงร้อยละ 59.9

โดยสรุปผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร ควบคู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นกลไกในการพัฒนาและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ในระดับองค์กรพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วม พร้อมสร้างระบบสนับสนุนด้านทรัพยากรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พยาบาลวิชาชีพ ควรตระหนักในบทบาทของตน ในฐานะผู้ขับเคลื่อนองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการอย่างยั่งยืน

2. ในระดับโรงพยาบาล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายเชิงรุกโดยบูรณาการกรอบ PMQA เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรและกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่ระดับหน่วยบริการ

3. ในระดับนโยบายและระบบสุขภาพ สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบาย และการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง รวมถึงการพัฒนาตัวชี้วัดคุณภาพการพยาบาล ภายใต้กรอบนโยบายระบบสุขภาพแห่งชาติ สามารถปรับตามบริบทของโรงพยาบาลทุกระดับ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับระบบบริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรออกแบบเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง โดยนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและ

สภาพแวดล้อมการทำงาน แล้วประเมินผลลัพธ์ด้านคุณภาพบริการ ความผูกพันองค์กร และผลลัพธ์ทางการพยาบาล เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษากับองค์กรสมรรถนะสูงในบริบทโรงพยาบาลสกลนครอย่างเป็นรูปธรรม

2. เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่อธิบายความแปรปรวนได้อีกร้อยละ 54.0 การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยที่ยังไม่ได้ศึกษา เช่น ภาวะผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสู่สมรรถนะสูงได้มากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารทางการพยาบาล โรงพยาบาลสกลนคร ที่อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนครทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถามและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งตลอดกระบวนการวิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. World Health Organization. Global strategic directions for nursing and midwifery 2021–2025. Geneva: World Health Organization; 2021.
2. Kutney-Lee A, Stimpfel AW, Sloane DM, Cimiotti JP, Quinn LW, Aiken LH. Changes in patient and nurse outcomes associated with Magnet hospital recognition. Med Care 2015;53(6):550–557.
3. Thailand Quality Award Office. TQA Criteria for Performance Excellence Framework 2024–2025. Bangkok: Thailand Productivity Institute; 2024.
4. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ; 2565.
5. Smith GT, Atkinson EA, Davis HA, Riley EN, Oltmanns JR. The general factor of psychopathology. Annu Rev Clin Psychol 2020;16:75–98.
6. McKim SJ. Healthy work environments. Nurse Leader 2003;1:15–21.
7. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. J Appl Psychol 1986;71(3):500–507.
8. Daft RL. Organization theory and design. 10th ed. Cincinnati (OH): South-Western College

Publishing; 2010.

9. Swansburg RC, Swansburg RJ. Introductory management and leadership for nurses: an interactive text. 2nd ed. Sudbury (MA): Jones & Bartlett; 1999.
10. ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสกลนคร. ประเด็นยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสกลนคร ปีงบประมาณ 2568. สกลนคร: โรงพยาบาลสกลนคร; 2568.
11. ธนกิจ ยงยุทธ, พนมพัทธ์ สมิตานนท์, นพพล อักษาด. การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำอำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี. ว. การบริหารปกครอง 2564;10(1):474–497.
12. สุนิสา ธิปัตย์, พรหมพิไล บัวสุวรรณ, สุดารัตน์ สารสว่าง. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. ว. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 2563;11(2):103–118.
13. บรรพต กิตติสุนทร, กมลฉัตร หอมท้าว. ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่ากล่าวอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. ใน: การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2565; นครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; 2565. หน้า 2247–2256.
14. พิทยา เจริญสุขใส, เสาวฤทธิ์ เชาวน์แสงรัตน์, รัชยา กักดีจิตต์, สุพัตรา ยอดสุรงค์. การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง. Lawarath Soc E–J 2566;5(1):195–208.
15. พิชญ์สินี วงษ์กาวิน, เสาวฤทธิ์ เชาวน์แสงรัตน์, สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์. แนวทางการพัฒนาสถานีดารวจสู่องค์กรสมรรถนะสูง. ว. ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ 2568;15(1):13–25.
16. ณัฐศรีณัฐ มังกละนาเคศวร. ปัจจัยและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงกรณีศึกษา: การยางแห่งประเทศไทย [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2562.
17. ปริณดา ไตรยะวงศ์, สมปรารถนา ดาผา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของผู้บริหารทางการแพทย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขตสุขภาพที่ 8. ว. การแพทย์โรงพยาบาลสกลนคร 2566; 26(3):61–71.
18. อนินธิดา ชำนาญ, สมปรารถนา ดาผา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาควิชาออกเฉียงเหนือ. ว. พยาบาลศาสตร์และสุขภาพ 2568;48(1):174–187.
19. นิสากร พละสาร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์. ว. วิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2566;16(3):239–252.
20. ดุษฎี ยศทอง. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสู่องค์กรพยาบาลสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิริราช [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม; 2561.
21. Schumacker RE, Lomax RG. A beginner's guide to structural equation modeling. Mahwah (NJ): Lawrence Erlbaum Associates; 1996.
22. Hair JF Jr, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. Multivariate data analysis. 5th ed. Upper Saddle River (NJ): Prentice Hall; 1998.
23. Israel GD. Determining sample size [Internet]. Gainesville (FL): University of Florida, IFAS Extension; 1992 [cited 2026 May 4]. Available from: <https://ask.ifas.ufl.edu/publication/PD006>
24. บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2560.
25. Nonaka I, Takeuchi H. The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press; 1995.
26. Senge PM. The fifth discipline: the art and practice of the learning organization. New York:

- Doubleday/Currency; 1990.
27. สิริมาพร นาศพัฒน์, วรพจน์ พรหมสัตยพรด, นกษา สิงห์วีระธรรม. รูปแบบการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. ว. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น 2564;28(2):85–94.
 28. วิรลพัชร คำผุย, ภูมิร ชันระหัดต์, อธิพงษ์ เพชรสุทธิ. ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาลภาครัฐในเขตจังหวัดสกลนคร. ว. วิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2564;7(3):335–349.
 29. Kaplan RS, Norton DP. The execution premium: linking strategy to operations for competitive advantage. Boston (MA): Harvard Business Press; 2008.
 30. วรณิษา มักมะยม. การพัฒนาพยาบาลให้เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โรงพยาบาลตติยภูมิ [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2561.
 31. ทศนีย์ แดขุนทด, ชญานนท์ คันทมาตย์, อรอนงค์ เทียบอุดม, วาโร เฟื่องสวัสดิ์, วันเพ็ญ นันทะศรี. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. ว. การแพทย์โรงพยาบาลสกลนคร 2569;29(1):147–160.
 32. Taylor N, Clay–Williams R, Hogden E, Braithwaite J, Groene O. High performing hospitals: a qualitative systematic review of associated factors and practical strategies for improvement. BMC Health Serv Res 2015;15:244.
 33. พรนิภา ธนาธรรมนันท์. การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์การสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาสาละในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 2 [วิทยานิพนธ์]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2561.
 34. เดชา จันทร์ศิริ. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ [วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2563.